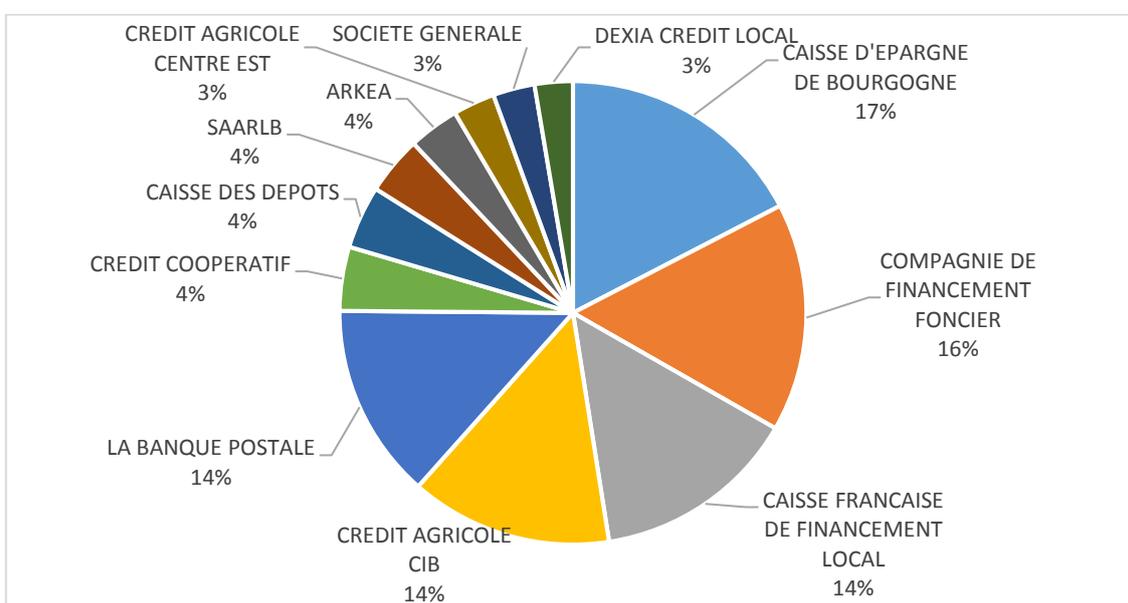


**Annexe 1****Etat de la dette**

Au 1<sup>er</sup> novembre 2017, l'encours du Département de Saône-et-Loire s'établit à 259 M€, correspondant à 54 emprunts souscrits auprès de 12 prêteurs. Après un emprunt de fin d'année qui devrait s'établir à hauteur de 35 M€, l'encours de la dette devrait donc être maintenu à hauteur de 283 M€, soit une stabilité du stock de dette entre les exercices 2016 et 2017.

La structure actuelle de la dette et sa gestion active permettent d'envisager la soutenabilité des perspectives pluriannuelles d'investissement.

Le Département de Saône-et-Loire fait jouer au maximum la concurrence entre les organismes bancaires, ce qui se retrouve dans la diversité de ses prêteurs au 1<sup>er</sup> novembre 2017 ; diversification qu'il convient de poursuivre dans les années à venir par la recherche d'autres modes de financement au-delà du prêt bancaire classique.



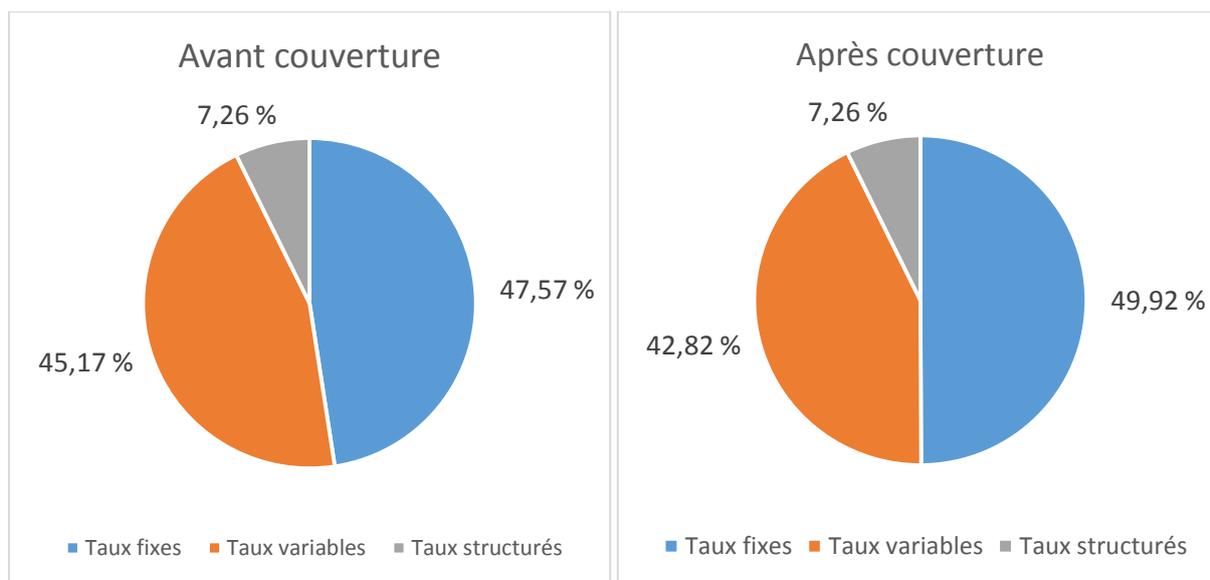
Prêteur	Montant
CAISSE D'EPARGNE DE BOURGOGNE	44 942 267,70
COMPAGNIE DE FINANCEMENT FONCIER	41 288 275,22
CAISSE FRANCAISE DE FINANCEMENT LOCAL	36 826 738,62
CREDIT AGRICOLE CIB	36 275 009,98
LA BANQUE POSTALE	35 233 333,05
CREDIT COOPERATIF	11 571 769,11
CAISSE DES DEPOTS	11 355 227,03
SAARLB	10 500 000,00
ARKEA	9 120 000,00
CREDIT AGRICOLE CENTRE EST	7 509 517,34
SOCIETE GENERALE	7 483 333,06
DEXIA CREDIT LOCAL	6 842 105,26
<b>TOTAL</b>	<b>258 947 576,37</b>

L'encours, limité à 510 €/habitant et d'une durée de vie moyenne de moins de 4 ans et 7 mois, correspond à un désendettement relativement rapide de la collectivité, très en-deçà du plafond (9 à 11 ans) de la nouvelle règle d'or que l'Etat envisage d'imposer aux collectivités territoriales (PLF 2018). Il permet d'envisager sereinement la construction du réseau de THD tout en maintenant une politique toujours volontariste en investissement pour les années suivantes. Le niveau très bas des charges financières, et les perspectives de remontée pour les années à venir, restent toutefois un sous-jacent important et non-négligé.

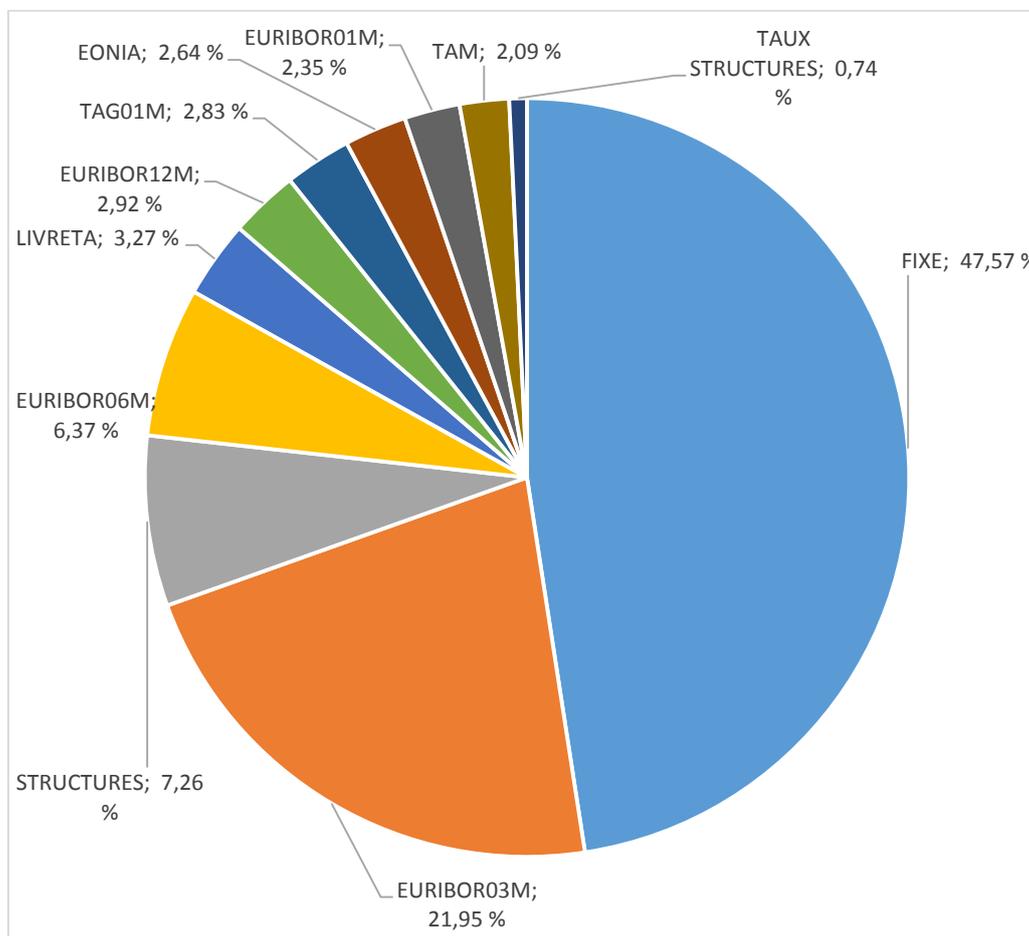
Les faits marquants de la gestion de la dette fin 2016 jusqu'à ce jour se sont concentrés sur la campagne d'emprunt de fin d'année 2016.

Le montant de cette campagne d'emprunt s'est établi à 31,6 M€. Trois prêts ont été contractés : un prêt de 18 M€ auprès de la Caisse d'Epargne de Bourgogne, un de 4 M€ auprès du Crédit Coopératif et un de 9,6 M€ auprès du Crédit Mutuel Arkéa (nouveau partenaire financier du Département). La part variable représente 57 % de la campagne globale. Tous les contrats sont classés 1A dans la charte Gissler de bonnes pratiques (contrats les moins risqués). Ces trois emprunts se situent dans la tranche de taux allant de 0 à 2 %.

Ainsi, le taux moyen de la dette, après couverture, s'établit au 1<sup>er</sup> novembre 2017 à 2,24 %, contre 2,42 % en 2016. La répartition entre taux fixe (47,57 %) et taux variable (52,43 %), hors couverture, permet au Département de bénéficier d'un marché bancaire toujours très bas.

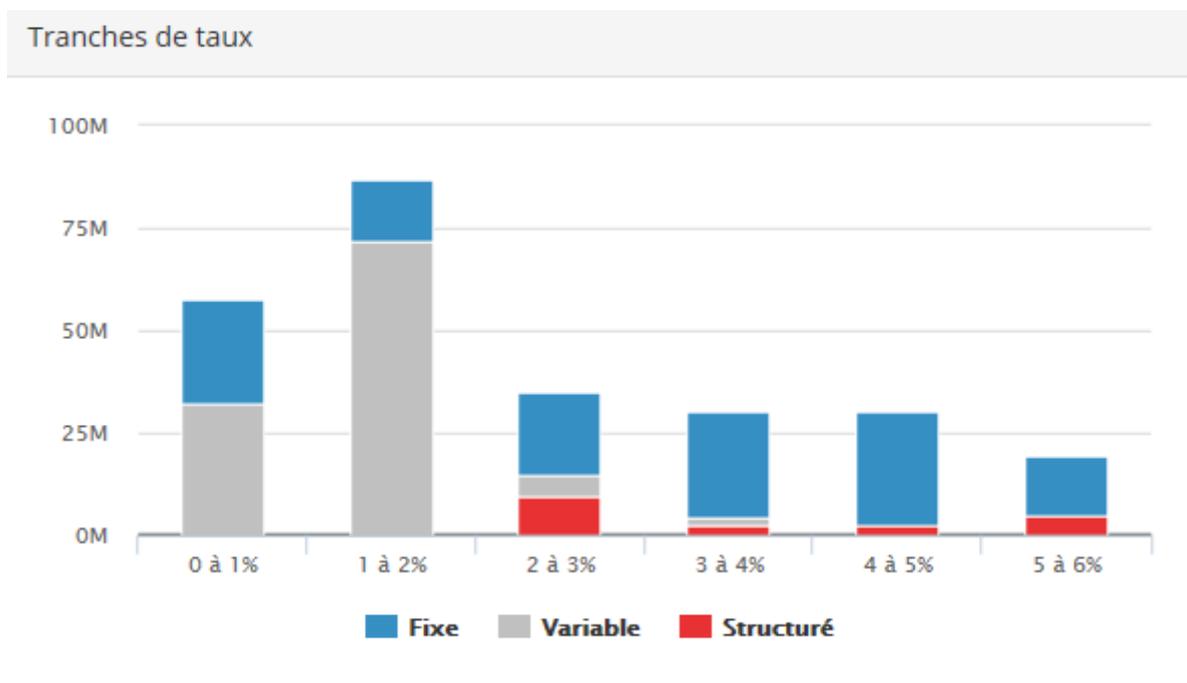


L'utilisation des taux variables reste cependant majoritaire et est toujours pertinente, particulièrement actuellement où les taux variables se situent en territoires négatifs.



Si les taux actuels incitent à préférer le taux fixe au taux variable, les conditions de remboursement des premiers se révèlent plus onéreuses à terme. Un produit à taux fixe apparaît en effet sécurisant et simplifie la gestion de l'encours mais, par nature, rigidifie fortement le coût de l'emprunt et rend son remboursement anticipé souvent prohibitif.

La répartition par tranche de taux montre bien la prédominance des taux fixes au-delà de 3 %, sachant que ce sont également les emprunts disposant des conditions de sorties les plus onéreuses en cas de remboursement anticipé, ce qui limite les opérations de gestion active de la dette.



La charte Gissler de bonnes pratiques, conclue depuis de nombreuses années entre les organismes bancaires et les associations d'élus représentatifs au plan national, est également devenue une référence en dépit de son caractère non contraignant. Elle classe les structures de produit et les index selon une échelle de risques. Par rapport à 2016, la catégorie 1-A est passée de 88,03 % à 92 % de l'encours, ce qui montre la volonté du Département de se positionner sur des produits bancaires les moins risqués.

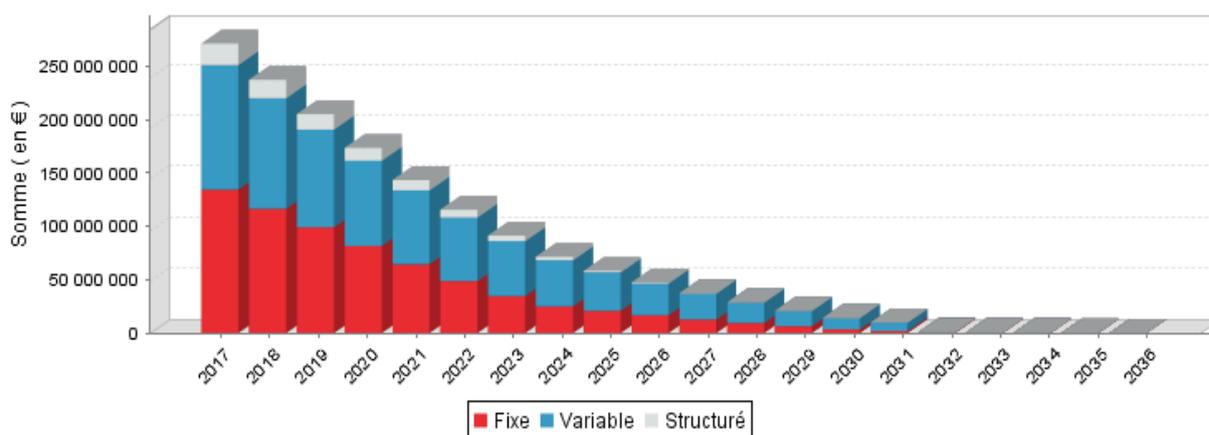
Categorie	Encours au 01/11/17	%
1 - A	238 230 909,62	92,00 %
1 - B	17 800 000,12	6,87 %
3 - B	583 333,27	0,23 %
4 - E	2 333 333,36	0,90 %
<b>TOTAL</b>	<b>258 947 576,37</b>	<b>100 %</b>



L'encours du Département ne comporte aucun emprunt en devises étrangères ni aucun emprunt « toxique ». Seuls six emprunts génèrent des intérêts selon une formule complexe évaluée au-delà de la catégorie 1A de la Charte Gissler. La dilution de ces contrats dans l'encours autant que leur amortissement graduel ne suscitent néanmoins aucune inquiétude à moyen terme, compte tenu des projections anticipées.

Hors emprunts nouveaux, le profil d'extinction de la dette s'arrêterait en 2036, soit dans 19 ans (durée de vie résiduelle), avec une majorité de capital restant dû dans les 4 ans et 7 mois (durée de vie moyenne).

Ces durées de vie augmenteront avec la mise en place d'emprunts par projet, comme celui du réseau THD, et ce afin d'étaler au maximum les emprunts sur la durée de vie estimée des biens.



Compte-tenu du maintien de son encours, la capacité de désendettement du Département en 2017 reste stable à hauteur de 4,5 ans.

Pour mémoire, dans le cadre du suivi de ses emprunts et des données macro-économiques du marché bancaire, le Département a souscrit à un abonnement auprès la société SELDON Finances, qui lui donne accès à une plateforme interactive de gestion de la dette, accompagné de prestations d'analyse et de conseil. La formule de base s'élève à 6 000€ TTC annuel, à laquelle peuvent s'ajouter des prestations complexes ponctuelles sur bon de commande. Courant 2017, le Département a également souscrit auprès de la même société à un abonnement pour l'utilisation de leur outil de gestion de la trésorerie, qui permettra à terme au Département de fiabiliser ses prévisions de trésorerie grâce, notamment à un accès simplifié aux données du Trésor Public.

## Annexe 2

### Ressources humaines

Le Département compte près de 2 200 agents, occupant à 85 % un emploi permanent. Les emplois non permanents sont constitués, pour leur majorité, des assistants familiaux (plus de 230 agents contractuels) et de plus de 80 bénéficiaires embauchés sous diverses formes d'emploi aidé et de contrat d'apprentissage, afin que la collectivité exerce pleinement sa mission d'insertion. Les agents non titulaires représentent moins de 3 % de l'effectif permanent.

Cette structure demeure constante sur la durée depuis l'achèvement de la phase de décentralisation survenue au milieu des années 2000. La filière technique, qui recense la plupart des agents des routes et des collèges, rassemble depuis plusieurs années près de la moitié de l'effectif départemental, la filière administrative un peu moins de 30 % et la filière sociale près de 14 %. Toutes filières confondues, l'effectif permanent est respectivement composé à 56 % d'agents de la catégorie C, à 29 % d'agents de catégorie B et à 15 % d'agents de catégorie A.

Près de 860 agents sont âgés de 50 ans ou plus. L'âge moyen de l'effectif permanent s'accroît pour atteindre 48 ans. Ce vieillissement progressif, s'il se traduit par une somme d'expériences individuelles et collectives favorables, expose également la collectivité à un risque accru d'absentéisme pour raison de santé. La plupart des collectivités départementales connaissent toutefois cette évolution, qui appelle un renforcement durable des actions de prévention. Pour autant, le nombre de jours d'absence s'inscrit en diminution significative sur les douze derniers mois, s'agissant notamment des arrêts pour maladie ordinaire.

Au total, 98 départs ont été enregistrés en 2016, soit 5,3 % de l'effectif permanent. L'âge moyen de départ en retraite recule légèrement, à 60 ans. Deux facteurs principaux expliquent son augmentation tendancielle : l'augmentation de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein avant la limite d'âge en fonction de l'année de naissance d'une part, le recul graduel de l'âge minimum ouvrant droit à une retraite à taux plein d'autre part. Les parcours professionnels fragmentés comme l'entrée tardive dans la fonction publique, fréquents pour certaines catégories d'agents, entraînent aussi un choix d'activité prolongée afin d'accéder à une pension de retraite améliorée. Toutefois, plusieurs situations individuelles ayant abouti à une retraite précoce ont eu pour effet d'inverser de façon conjoncturelle l'augmentation régulière de l'âge de départ jusqu'alors constatée.

La durée annuelle de travail en vigueur est inférieure à la durée légale pour un peu plus de 2 jours. Cette situation trouve son origine dans la concertation réalisée lors de la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, qui tenait compte de dispositions locales antérieures à la réforme des 35 heures. Le nombre cumulé de jours « RTT » épargnés s'élevait au 31 décembre 2016 à 10 309 jours, soit en moyenne à 11,5 jours par agent disposant d'un compte épargne temps. Rapporté à son ancienneté courante, à son accroissement annuel net et à l'effectif concerné, ce stock actuel ne présente pas d'anomalie. Il convient de le rapprocher des pratiques d'alimentation (2,7 jours par an et par agent selon la catégorie hiérarchique) et de consommation (de façon privilégiée lors d'une mobilité ou d'un départ en retraite).

En 2016, les heures supplémentaires et les astreintes ont donné lieu à rémunération pour un montant de 615 000 €, soit 0,64% de la masse salariale. Ces dépenses sont justifiées pour l'essentiel par les missions de surveillance du réseau routier départemental et font l'objet d'un contrôle strict. De même, les avantages en nature (logement par nécessité de service, véhicule de fonction) sont attribués à un nombre limité d'agents et annuellement soumis à la décision de l'organe délibérant.

L'ensemble des charges de personnel, indemnités des élus déduites, atteignait près de 95,4 M€ sur le dernier exercice. Cette somme représente 20,6 % des charges de fonctionnement de la collectivité et agrège les rémunérations brutes chargées, les frais de formation, les remplacements sur emplois momentanément vacants, l'action sociale ainsi que les indemnités chômage et les dépenses d'accompagnement au titre de la médecine professionnelle et préventive. Au 31 décembre 2016, le

traitement indiciaire moyen des agents titulaires et stagiaires correspondait à l'indice majoré 423. La rémunération mensuelle brute médiane atteignait 2 095 €. Au total, la Saône-et-Loire présente un ratio de charges de personnel par habitant inférieur de plus de 6 % à la moyenne des départements de la même strate démographique.

La gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité intègre plusieurs objectifs : l'interrogation des niveaux de service effectués, l'objectivation des besoins de recrutement au regard de référentiels communs et des particularités du service concerné, la révision des profils de poste et l'adéquation des compétences à leurs exigences, ainsi que la priorité donnée à la mobilité interne. Chaque emploi vacant ou appelé à le devenir est dès lors examiné au cas par cas pour apprécier l'opportunité ou le risque associé à un redéploiement de la ressource vers une autre affectation. La structure de l'effectif n'a donc vocation à être modifiée qu'à la marge, notamment en fonction de la recomposition des compétences départementales et de la mise en œuvre de nouvelles organisations de travail. De même, les décisions de remplacement temporaire sont enclenchées au vu des seules nécessités de service.

En 2018, plusieurs modifications d'organigramme, actées en 2017, auront une incidence sur la masse salariale du Département, alors même qu'une stabilité globale de l'effectif est recherchée, à périmètre constant :

- la gestion déléguée de l'activité du Laboratoire départemental d'analyses aura pour effet d'interrompre un portage des crédits par le budget annexe historique car la rémunération des agents mis à disposition donnera lieu en année pleine à un flux de dépenses et de recettes au budget général ;
- la création du centre départemental de santé, emportant le recrutement de médecins et de personnel administratif, se traduira à l'inverse par la création d'un nouveau budget annexe dédié, matérialisant le périmètre supplémentaire induit par cette nouvelle mission ;
- les opérations relatives à la constitution du réseau Très haut débit, dont les charges de personnel induites, seront aussi décrites dans un nouveau budget annexe ;
- le transfert à la Région des agents employés jusqu'alors pour servir la politique des transports et de l'intermodalité sera également constaté en année pleine.

D'autres facteurs d'ampleur inégale, à l'initiative de la collectivité ou subis par elle, modifieront également la masse salariale :

- l'extinction programmée des emplois aidés ne répondant pas aux objectifs définis à l'échelle nationale aura pour effet de réduire en dépenses et en recettes la masse salariale ;
- la poursuite du recrutement d'apprentis et son amplification éventuelle ;
- les ressources dévolues au financement de la formation seront guidées par la volonté constante d'accompagner et de faciliter les mutations à l'œuvre au sein des services départementaux. Elles intégreront la mise en œuvre du compte personnel de formation.

2018 sera aussi l'année de mise en œuvre d'un régime indemnitaire repensé, non plus exclusivement dépendant du cadre d'emploi et du grade mais tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), afin de valoriser financièrement de façon plus juste, quelle que soit la filière ou la catégorie, l'exercice des responsabilités notamment managériales et de renforcer l'attractivité des emplois du Département, dans une mesure que ne permet pas le système de primes en vigueur dans la collectivité.

Enfin, comme l'ensemble du secteur public, le Département demeure également suspendu à une décision nationale quant à la poursuite de l'application ou à la suspension de l'accord Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) dont les conséquences budgétaires étaient appelées à s'échelonner sur la période 2016-2020, ainsi qu'à d'autres arbitrages gouvernementaux dont l'incidence est incertaine à la date de préparation du présent rapport : revalorisation de l'indemnisation des astreintes, travail de nuit et frais de mission, confirmation de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), journée de carence et modalités de compensation d'une hausse de la CSG de 1,7 point.